

Newsletter-Arbeitsrecht III/2016

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die dritte Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2016 überreichen zu dürfen. In dieser Ausgabe erhalten Sie einen Überblick über die aktuelle Arbeitsrechtssprechung.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr

David Pitzer
Rechtsanwalt



In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Vertragliche Ausschlussfrist gilt nicht für Mindestlohn
2. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
3. Drohung mit fristloser Kündigung ist nicht immer rechtswidrig
4. Über die Unzulässigkeit von Druckkündigungen
5. Zur Sicherung des Urlaubsanspruchs nach Ausspruch einer Kündigung
6. Kein Recht des Arbeitnehmers, bei der Einsicht in die Personalakte einen Anwalt hinzuzuziehen

- **Kurz notiert**

7. Rechtsprechung kompakt

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Vertragliche Ausschlussfrist gilt nicht für Mindestlohn (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.08.2016, 5 AZR 703/15)

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich über vertragliche Ausschlussklauseln und deren Rechtsbeziehung zu gesetzlichen Mindestentgelten zu entscheiden.

In der zu entscheidenden Sache fand sich im zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag eine durchaus übliche Klausel, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, dann verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach deren Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

Für den Fall, dass die andere Vertragspartei den geltend gemachten Anspruch ablehne oder sich nicht binnen zwei Wochen äußere, solle dann der Verfall eintreten, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werde.

Die Parteien stritten über Lohnansprüche aus der Vergangenheit. Der Arbeitgeber vertrat dabei die Rechtsauffassung, dass aufgrund der vertraglichen Ausschlussklausel und der nicht rechtzeitigen Geltendmachung der Ansprüche diese verfallen seien.

Nachdem sowohl das Arbeitsgericht, als auch das zuständige Landesarbeitsgericht der klagenden Arbeitnehmerin Recht gegeben hatten, bestätigte nun auch das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung.

Die Richter entschieden, dass eine Geltendmachung in der Frist der Ausschlussklausel nicht notwendig war.

Aufgrund der Regelungen des § 9 Satz 3 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) in Verbindung mit § 2 der zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 2. PflegeArbbV) sei in dem zu entscheidenden Fall der Vergütungsanspruch nicht wegen Fristversäumnis der Geltendmachung erloschen.

Weiterhin stellten die Richter klar, dass für andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis die Klausel nicht aufrecht erhalten werden könne, da das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) entgegenstehe.

An dieser Stelle sei ergänzend auch auf die Ausführungen im Newsletter IV/2014 (Neue gesetzliche Regelung - Gesetzlicher Mindestlohn) verwiesen.

2. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 28.10.2015, 4 Sa 12/14)

Weil eine Arbeitnehmerin, wie auch ein Teil ihre Kolleginnen, weniger verdiente als ihre männlichen Kollegen, machte sie den Differenzbetrag in Höhe von rund 11.000,00 € sowie eine Entschädigung in Höhe von 6.000,00 € gemäß § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegen den Arbeitgeber geltend.

§ 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) regelt, dass der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen kann.

Zu Recht, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Mainz.

Die Richter gingen in ihrer Entscheidung davon aus, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin vorsätzlich benachteiligt hatte, Sachgründe für eine Benachteiligung waren nicht gegeben.

Die gegenüber den männlichen Kollegen niedrigere Entlohnung beruhe einzig und allein auf dem Geschlecht der Frau und stelle damit eine unmittelbare geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung dar, so die Richter.

Die Richter urteilten weiter, dass sowohl die Art, als auch die Schwere und Dauer der Benachteiligung einen fühlbaren Entschädigungsbetrag rechtfertigen.

Seite drei

Die im Fall gegebene unmittelbare Benachteiligung wiege schwerer als eine bloße mittelbare Benachteiligung, so die Richter.

Auch stellten die Richter in der Entscheidung klar, dass die Verfallsfrist des § 15 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht auf den Differenzbetrag anzuwenden sei, den die Arbeitnehmerin geltend gemacht hat. Es handele sich hier um einen Erfüllungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis, auf den die Norm keine Anwendung finde.

3. Drohung mit fristloser Kündigung ist nicht immer rechtswidrig (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.01.2016, 4 Sa 180/15)

Weil eine Arbeitnehmerin sowohl bei der Dokumentation ihrer Arbeitsleistungen, als auch bei der Dokumentation ihrer geleisteten Arbeitszeiten falsche Angaben gemacht hatte, und hierzu sogar zwei Auszubildende angeleitet hatte, dies für sie zu erledigen, stellte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nach deren späterem Vortrag vor die Wahl.

In einem Personalgespräch sollte der Arbeitgeber für den Fall, dass die Arbeitnehmerin einen Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne, mit der fristlosen Kündigung und einer Strafanzeige gedroht haben.

Die Arbeitnehmerin unterzeichnete zunächst den Aufhebungsvertrag, liess allerdings zehn Wochen nach

Unterzeichnung über Ihren Anwalt erklären, dass sie den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung anfechte. Im Übrigen erhob sie Kündigungsschutzklage.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz urteilten, im Gegensatz zur Vorinstanz, zugunsten des Arbeitgebers und stellten fest, dass der Aufhebungsvertrag wirksam sei.

Zwar ergebe sich aus § 123 Abs. 1 in Verbindung mit § 142 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches, dass eine Willenserklärung angefochten und für nichtig erklärt werden kann, wenn sie ausschließlich aufgrund einer widerrechtlichen Drohung abgegeben worden war.

Die Richter sahen allerdings einen Anfechtungsgrund nicht vorliegen.

Dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin mit einer fristlosen Kündigung und einer Strafanzeige gedroht habe, sahen die Richter als gegeben an.

Die Richter sahen aber diese Drohung nicht als widerrechtlich im Sinne des § 123 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an.

So sei eine Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung nur dann rechtswidrig, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft hätte in Erwägung ziehen dürfen.

Da gegen die Arbeitnehmerin allerdings erhebliche Verdachtsmomente,

insbesondere durch die Aussagen anderer Mitarbeiter, für das Vorliegen eines Arbeitszeitbetruges wahrscheinlich erschienen liessen, rechtfertige dies den Verdacht des Arbeitszeitbetrugs. Somit sei eine widerrechtliche Drohung, auch bezogen auf die angedrohte Strafanzeige, nicht gegeben, so die Richter.

Da die Arbeitnehmerin somit nicht beweisen konnte, dass die Drohung widerrechtlich gewesen war, sahen die Richter den Aufhebungsvertrag als wirksam an und gaben dem Arbeitgeber recht.

4. Über die Unzulässigkeit von Druckkündigungen (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13.07.2016, 18 Sa 1498/15)

Nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 31.01.1996, 2 AZR 158/95) sind die Gründe für eine Druckkündigung alternativ unter den Gesichtspunkten verhaltens- bzw. personenbedingte oder betriebsbedingte Kündigung zu prüfen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts führten in ihrer Entscheidung vom 31.01.1996 (2 AZR 158/95) dazu aus, dass eine Druckkündigung vorliege,

„wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangten; dabei seien zwei Fallgruppen zu unterscheiden: Das Verlangen des Dritten könne

Seite vier

gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen in dessen Person liegenden Grund objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Falle liege es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung ausspreche; fehle es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung, komme eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht, wobei das bloße Verlangen Dritter, einem bestimmten Arbeitnehmer zu kündigen, nicht ohne weiteres geeignet sei, eine Kündigung zu rechtfertigen (Senatsurteil vom 19. Juni 1986 – 2 AZR 563/85 – AP, aaO). In diesem Fall habe sich beim Fehlen eines objektiven Kündigungsgrundes der Arbeitgeber schützend vor den Arbeitnehmer zu stellen und alles ihm Zumutbare zu versuchen, um Dritte von deren Drohung abzubringen. Nur dann, wenn diese Versuche des Arbeitgebers keinen Erfolg hätten, die Belegschaft also beispielsweise ernsthaft die Zusammenarbeit mit dem betroffenen Arbeitnehmer verweigere, könne eine Kündigung gerechtfertigt sein."

Soweit zunächst die höchstrichterlich anerkannten Voraussetzungen.

In dem von den Richtern des Hessischen Landesarbeitsgerichtes zu entscheidenden Fall hatte die New Yorker Finanzaufsichtsbehörde (NYDFS) von einer Deutschen Bank verlangt, eine Kündigung gegenüber einem Mitarbeiter auszusprechen.

Dieser sollte Zahlungen verschleiert haben, um die Einhaltung eines Embargos zu umgehen. Neben der Forderung, Mitarbeiter zu entlassen, verlangte die Aufsichtsbehörde auch eine hohe Strafzahlung.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung klar, dass die Verpflichtung der Bank ausdrücklich unter dem Vorbehalt stehe, dass eine Kündigung durch ein deutsches Gericht überprüft werden könne.

Die Richter urteilten, dass die ausgesprochene Kündigung nach deutschem Arbeitsrecht nicht wirksam war. So sei eine Kündigung nach den oben dargestellten Grundsätzen eben dann nicht dazu geeignet, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, wenn -wie vorliegend- die Aufsichtsmaßnahme eine Sanktion bezwecke, die ausdrücklich der Arbeitgeber umzusetzen habe, so die Richter.

5. Zur Sicherung des Urlaubsanspruchs nach Ausspruch einer Kündigung (Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 20.04.2016, 11 Sa 983/15)

Auch nach einer Arbeitgeberkündigung und während des daraufhin angestregten Kündigungsschutzprozesses kann der Urlaubsanspruch verfallen.

Den Verfall des Urlaubsanspruchs kann der Arbeitnehmer nur durch rechtzeitiges Beantragen des Erholungsurlaubs verhindern,

urteilten nunmehr die Richter des Landesarbeitsgerichts München. Der der Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt liegt bereits mehrere Jahre zurück.

Im Jahr 2013 erhob der außertarifliche Mitarbeiter gegen die Änderungskündigung seines Arbeitgebers Kündigungsschutzklage.

Das Landesarbeitsgericht München stellte mit seinerzeitigem Urteil aus dem November 2013 fest, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortzusetzen war.

Im Jahr 2013, während des damals laufenden Kündigungsschutzverfahrens, hatte der Mitarbeiter keinen Urlaub beantragt und genommen.

Mit der nunmehr angestregten Klage wollte der Arbeitnehmer die Gewährung des Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2013, hilfsweise die Feststellung, dass der Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen aus dem Jahr 2013 bestehe, gerichtlich geltend machen.

Da die Regelungen des einschlägigen Tarifvertrages nicht anwendbar waren, und die Parteien einstimmig davon ausgegangen waren, dass der Arbeitnehmer außertariflicher Mitarbeiter ist, konnte eine Beurteilung ausschließlich anhand der einschlägigen gesetzlichen Regelungen stattfinden.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung klar, dass gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1

Seite fünf

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der Urlaub grundsätzlich im laufenden Jahr gewährt und genommen werden muss.

Wurde Urlaub nicht genommen, so verfällt er mit Ablauf des Kalenderjahres.

Die Richter stellten weiter klar, dass ein gesetzlicher Übertragungsgrund nicht vorlag, da weder persönliche noch betriebliche Gründe den Arbeitnehmer im Jahr 2013 gehindert hatten, seinen Urlaub zu nehmen.

Hier stelle insbesondere der Kündigungsschutzstreit kein Hindernis für den Arbeitnehmer dar, so die Richter.

Hierbei beriefen sich die Richter auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.02.2015 (9 AZR 455/13), in der die Bundesrichter klargestellt hatten, dass es aufgrund der ausgesprochenen Kündigung weder dem Arbeitnehmer unmöglich war, seinen Urlaub zu beantragen, noch es dem Arbeitgeber unmöglich war, nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam Urlaub zu gewähren.

So sei der Arbeitnehmer nicht daran gehindert, im Falle einer unwirksamen Kündigung und des deshalb fortbestehenden Arbeitsverhältnisses Urlaub zu gewähren, denn insbesondere der Bestand des Arbeitsverhältnisses werde durch die Kündigung nicht berührt.

Mit Ausspruch der Kündigung, so die Richter, behaupte der Arbeitgeber lediglich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Formale Wirksamkeit der Kündigung trete allerdings erst durch Fristablauf beziehungsweise durch ein rechtskräftiges Urteil ein.

In der Zwischenzeit gelten für den Urlaubsanspruch die Regeln, die auch im Falle eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses gelten, so die Richter.

6. Kein Recht des Arbeitnehmers, bei der Einsicht in die Personalakte einen Anwalt hinzuzuziehen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juli 2016, 9 AZR 791/14)

Ein Arbeitnehmer hat jederzeit das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen.

Hierzu kann er -sofern ein Betriebsrat gewählt ist- ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG).

Diese Regelung aus dem Betriebsverfassungsgesetz begründet damit jedoch noch keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme in Begleitung von einem Rechtsanwalt.

Ein solcher Anspruch kann auch weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG) abgeleitet werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu machen.

Vorliegend sei dem Beseitigungs- oder Korrekturantrag vorausgehenden Transparenzschutz genügt, dem eben dieses Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten diene, so die Richter.

Da die bisherige Arbeitgeberin dem Kläger gestattet hatte, für sich Kopien von den in der Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen, habe der Arbeitnehmer damit ausreichend Gelegenheit, anhand der Kopien den Inhalt der Personalakten mit seinem Rechtsanwalt zu besprechen.

Aufgrund des Betriebsübergangs sei der neue Arbeitgeber auch an die Zusage der ehemaligen Arbeitgeberin gebunden, so die Richter, und verwiesen auf § 613a Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Kurz notiert

7. Rechtsprechung kompakt

- Kündigung eines Rasers

Ein bei einem illegalen Autorennen gestellter Autoverkäufer muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Das entschieden die Richter des Arbeitsgerichts Düsseldorf in ihrem Urteil vom 12.07.2016 (15 Ca 1769/16).

Dies umso mehr, da der Arbeitnehmer in der Vergangenheit bereits wegen eines anderen Fehlverhaltens im Straßenverkehr seinen Führerschein verloren hatte und nunmehr

Seite sechs

alkoholisiert an dem illegalen Autorennen teilgenommen hatte.

So sei durch das Verhalten des Arbeitnehmers das Vertrauen des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers nachhaltig erschüttert, dass eine Weiterbeschäftigung als Autoverkäufer nicht zumutbar sei, so die Richter.

- Arbeitsunfall im Home Office

Das Bundessozialgericht hat in seiner Entscheidung vom 05.07.2016 (B 2 U 2/15 R) klargestellt, dass es keinen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung darstellt, wenn ein Arbeitnehmer, der im Home-Office arbeitet, während der Arbeit auf dem Weg in seine Küche stürzt und sich verletzt.

In dem zu entscheidenden Fall war ein Arbeitnehmer aus seinem Home-Office-Büro im Dachgeschoss auf dem Weg in die im unteren Geschoss liegende Küche verunfallt, als er sich etwas zu trinken holen wollte.

Die Richter urteilten, dass der Arbeitnehmer nicht auf einem Betriebsweg unterwegs war, sondern auf einem eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Weg.

Der Weg sei also nicht zurückgelegt worden, um der versicherten Beschäftigung nachzugehen.

Der Arbeitnehmer habe beim Arbeiten im Home-Office nicht betrieblichen

Zwängen und Vorgaben unterlegen, so die Richter.

So habe der Versicherte die in seiner privaten Wohnung innewohnenden Risiken selbst zu tragen.

Auch sei es dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung außerhalb des Betriebes kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen, weshalb es sachgerecht sei, das Risiko dem Arbeitnehmer zuzuschlagen.

- Umkleidezeit im Krankenhaus

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hatten in ihrer Entscheidung vom 03.05.2016 (11 Sa 1007/15) über die regelmäßig auftretende Streitfrage zu entscheiden, ob das Personal einer Klinik Anspruch auf bezahlte Umkleidezeiten habe.

Die Richter stellten klar, dass das An- und Ablegen von Dienstkleidung nicht zwingend eine vergütungspflichtige Arbeitszeit darstelle. Entscheidend, so die Richter, sei dabei, ob das Umkleiden auch zu Hause möglich sei.

Insbesondere folge aus einer Verpflichtung (hier: Dienstvereinbarung) nicht automatisch auch die Pflicht, die Umkleidezeiten zu vergüten.

Allerdings räumten die Richter auch ein, dass sich gegebenenfalls bei anders gelagerten Sachverhalten auch eine Verpflichtung auf Vergütung der Umkleidezeiten ergeben könne,

beispielsweise bei OP-Kleidung, die aus hygienischen Gründen nicht zu Hause angelegt werden könne.

- Fristlose Kündigung wegen Morddrohung

Wer seinen Vorgesetzten mit den Worten „Ich stech' Dich ab“ bedroht, riskiert die fristlose Kündigung.

So stand für das Gericht nach erfolgter Beweisaufnahme fest, dass der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten im Rahmen eines telefonischen Wortgefechts massiv bedroht habe.

Bei dem Anruf, so das Gericht in der Urteilsbegründung vom 15.08.2016 (7 Ca 415/15), handele es sich um einen erheblichen Verstoß des Klägers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Wegen der ernsthaften und nachhaltigen Bedrohung sei eine Weiterbeschäftigung nicht weiter zumutbar, eine vorherige Abmahnung sei entbehrlich.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2016 David Pitzer. All rights reserved.